

# Rapport annuel 2024

## Chères et chers membres,

2024 a été pour notre section une année de changement et de défis. Le départ de Salome Schaerer, notre secrétaire syndicale, a laissé un grand vide – non seulement du point de vue professionnel, mais aussi sur le plan humain. Avec Simone Wasmann, qui nous a rejoints en septembre, nous avons cependant trouvé une remplaçante très engagée. Son arrivée marque un nouveau départ, et nous nous réjouissons de poursuivre le chemin ensemble.

Nous sommes toujours à la recherche de nouvelles personnes intéressées à rejoindre le comité. Composé actuellement de quatre personnes seulement, il manque souvent de ressources pour mettre en œuvre toutes ses idées. Mais loin de baisser les bras, nous n'avons cessé d'encourager des membres engagés à venir consolider notre groupe, car un syndicat tire sa force de la participation active de ses membres.

Il est réjouissant de constater que le nombre de nos membres continue de croître légèrement, et ce malgré un contexte de plus en plus difficile – un succès que nous ne tenons pas pour acquis. Alors que, dans de nombreux secteurs, l'effectif des syndicats stagne, la tendance reste chez nous positive.

Nous sommes heureux de la confiance que les collaboratrices et collaborateurs des ONG accordent à notre syndicat.

La pression dans le monde du travail s'accroît, les exigences ne cessent d'augmenter et nombreuses sont les personnes qui font l'expérience de l'insécurité et du surmenage professionnel. C'est précisément dans de tels moments qu'on a besoin d'un syndicat fort et solidaire, qui s'engage pour les travailleuses et les travailleurs et ne se borne pas à être un simple prestataire de services. Notre objectif est de doter les collaborateurs et collaboratrices des ONG des outils nécessaires pour défendre leurs droits – ensemble, avec assurance et efficacité.

Notre souhait pour 2025 est de réussir à renforcer notre comité afin d'avoir plus de temps pour accomplir le travail de fond. Car notre engagement ne doit pas se limiter aux affaires courantes : nous voulons contribuer activement à transformer le monde du travail. Poursuivons ensemble sur cette voie !

Avec nos salutations solidaires  
Uroš Marc Prica  
Président de la section ONG du SSP

**« Le SSP-ONG est toujours là pour me soutenir, lorsque des demandes spécifiques de collaborateurs concernant la CCT parviennent à la CoPe. Il s'agit souvent de situations personnelles complexes pour lesquelles je peux compter sur la compétence du SSP-ONG. Ce soutien est utile pour y voir plus clair dans des questions juridiques et trouver des solutions constructives et consensuelles avec l'employeur. »**

Emilie Blaser,  
OSEO de Fribourg – Membre de la commission du personnel



# Nouvelles du secrétariat

Le secrétariat du SSP-ONG a connu quelques changements en 2024. En été, Salome Schaerer nous a quittés pour se consacrer à de nouveaux objectifs. Elle a été remplacée par Simone Wasmann à la mi-septembre. Le secrétariat étant à nouveau au complet, nous avons pu consolider durant le deuxième semestre la restructuration entamée au sein de la nouvelle équipe.

Pour la première fois depuis longtemps, nous n'avons pas négocié de CCT en 2024. Nous en avons profité pour renforcer les partenariats sociaux déjà en place et veiller à la bonne exécution des CCT, ce qui nous a permis de clarifier quelques questions d'interprétation importantes. Dans ce contexte, le partenariat social conclu avec la Fondation Procom mérite d'être souligné. La nouvelle CCT pour les interprètes en langues des signes est entrée en vigueur au début de l'année. En automne, des négociations menées conjointement avec les associations professionnelles d'interprètes en langue des signes nous ont permis d'éviter une baisse de salaire allant jusqu'à 40% pour l'un des services.

## Renforcer la participation

Un partenariat social se nourrit de la participation active des collaboratrices et des collaborateurs. C'est pourquoi les échanges avec les commissions du personnel (CoPe) constituent une part importante de notre travail. Nous examinons ensemble les récentes évolutions des conditions de travail et les problèmes liés à l'application des CCT. L'année dernière, la priorité a été mise sur la formation continue des membres des CoPe.

De nombreux membres du SSP-ONG s'engagent dans la commission du personnel présente sur leur lieu de travail. Les aider et les conseiller constitue une bonne partie de notre travail. Les demandes sont variées, allant de l'accompagnement de cas individuels aux négociations salariales. Nous sommes aussi là pour aider les commissions à élaborer des stratégies. De même, nous nous félicitons d'avoir pu soutenir, en 2024, la création de commissions du personnel au sein de plusieurs organisations.

Malheureusement, nous avons aussi dû accompagner des licenciements collectifs. Dans ces cas-là, nous avons apporté notre soutien pour l'élaboration de plans sociaux. On le voit : les premiers effets des mesures d'économie annoncées par la Confédération dès le début de 2024 se sont fait déjà sentir dans certaines ONG.

## Pour des retraites sûres et un système de santé équitable

L'année 2024 a notamment été marquée par des décisions politiques au niveau fédéral. Le mouvement syndical a remporté une victoire importante grâce au oui à la 13e rente AVS. Il s'agit du premier succès d'une initiative visant à développer une assurance sociale dans l'histoire de notre pays. Quant au rejet de la réforme de la LPP en automne, il a également montré une fois de plus que la population n'est pas prête à accepter un démantèlement des rentes.

Par contre, nous avons essuyé une défaite sur le fil lors du référendum contre le projet EFAS. Le SSP a été presque seul à mener la campagne. Ce n'est que peu avant la votation que le camp du non s'est étoffé et qu'il est apparu clairement que l'augmentation systématique des primes et la recherche du profit dans le système de santé suscitaient la grogne de la population. Le résultat très serré peut être considéré comme un succès d'estime encourageant. Le SSP va continuer à s'engager à tous les niveaux pour un système de santé tourné vers les besoins de la population et des travailleuses et des travailleurs du secteur.

**« C'est en janvier 2024 qu'est entrée en vigueur la CCT révisée, dans laquelle figurent des améliorations substantielles. En automne, nous avons réussi à éviter une baisse du tarif horaire des équipes travaillant à la centrale téléphonique. Nous, les interprètes en langue des signes, nous avons pu nous coordonner au niveau national grâce à l'intervention de Patrick Feucht et de Simone Wasmann. La stratégie de négociation qu'ils nous ont conseillée, tout comme leur disponibilité à participer à l'assemblée du personnel le week-end, ont été décisives. Ce n'est que grâce à cet effort conjugué que nous bénéficions de bonnes conditions de travail, et celles-ci ne resteront bonnes que tant que nous ferons front commun pour les maintenir ».**

Lilian Signer,  
Procom – Membre de la commission CCT  
Association des Interprètes en Langue des Signes  
de Suisse alémanique



# Consultations individuelles : le droit du travail est parfois impuissant

## Le devoir d'assistance de l'employeur

Dans nos consultations, nous encourageons les membres à faire preuve d'initiative pour améliorer l'ambiance de travail et la collaboration. Mais nous devons aussi placer l'employeur devant ses responsabilités, puisque la loi lui impose un devoir d'assistance envers son personnel. Les conflits, le stress et la surcharge de travail ont des effets délétères sur la santé. Voilà pourquoi l'employeur est tenu de prendre des mesures pour protéger la santé de ses employés.

Lorsque les supérieurs hiérarchiques et la direction négligent leurs devoirs d'encadrement dans des situations de conflit, c'est aux collaborateurs de prendre le relais. Ils doivent insister sur le respect des règlements et des procédures. Notre travail consiste alors à aider nos membres à élaborer une stratégie, à leur fournir des conseils en matière de communication, à rédiger des e-mails et à les accompagner aux entretiens. Nous poursuivons toujours le même objectif : rendre nos membres plus confiants et plus efficaces et les munir des outils nécessaires pour défendre leurs intérêts et améliorer leur situation professionnelle.

## Agir ensemble plutôt que tout seul

Il arrive que nous, les syndicalistes, nous répitions les mêmes slogans. Par exemple : « L'union fait la force » Mais c'est que la formule touche juste. En règle générale, un mauvais climat de travail affecte plus d'une personne. En se regroupant toutes ensemble, elles peuvent contribuer à l'améliorer. Les collègues peuvent se soutenir mutuellement, se donner des conseils, se mobiliser ensemble. En fin de compte, les collaborateurs eux-mêmes sont les mieux placés pour évaluer les mesures ayant le plus de chances de succès. Sans oublier que les revendications présentées collectivement sont plus efficaces que les requêtes individuelles.

Le SSP-ONG est le « syndicat des personnes engagées et solidaires ». Cette solidarité, nos membres ne l'expriment pas qu'au dehors, ils la vivent aussi au sein de leurs organisations. Nous sommes solidaires de nos collègues. Nous nous battons pour que l'entraide et la coopération prévalent sur le lieu de travail. Le SSP-ONG témoigne de cette solidarité et nous entendons la défendre, même dans des temps troublés.

Fournir des conseils individuels aux membres en situation de conflit professionnel est resté l'une de nos activités principales en 2024. En règle générale, les membres nous sollicitent pour des questions touchant au droit du travail. Mais, lorsqu'on approfondit la demande, on se rend souvent compte que les simples articles de lois ne suffiront pas à résoudre totalement le conflit. Maintes fois, l'origine du problème vient de la culture d'entreprise. Une bonne ambiance de travail ne peut toutefois pas être obtenue par des astuces juridiques. Car force est de constater que la législation n'interdit pas d'être un mauvais patron ou une mauvaise cheffe. Il n'existe pas non plus d'article de loi qui obligerait une direction à prendre en compte les conseils pertinents et les bonnes idées provenant des collaborateurs.

Lorsque la communication et la collaboration sont à la peine, les critiques s'expriment souvent sur le plan personnel. La plupart du temps, on va alors parler de « conflits interpersonnels », occultant ainsi la dimension structurelle du problème. Or la plupart des conflits sont asymétriques, en particulier lorsqu'ils impliquent différents niveaux hiérarchiques : un responsable peut répartir le travail et organiser son équipe à sa convenance. Sa propre satisfaction devient le critère pour évaluer la prestation des collaboratrices et collaborateurs et il peut prononcer des mesures disciplinaires, voire un licenciement.

Les employées et employés sont bien davantage tributaires de la bonne entente avec leurs supérieurs hiérarchiques que l'inverse. On sait qu'ils souffrent d'une mauvaise ambiance de travail. Ainsi il est fréquent que ce soient eux qui prennent l'initiative de nous solliciter afin d'améliorer la communication et la coopération. Mais l'âge, l'ancienneté, le sexe, l'origine sociale ou d'autres inégalités de ce genre influencent aussi les rapports de pouvoir en cas de conflit. Or il s'agit là de facteurs informels, par nature plus difficiles à aborder, d'autant qu'ils concernent plus particulièrement la personnalité des collaborateurs, ce qui aggrave encore la situation.

# Comptes annuels et bilan 2024

Les comptes annuels 2024 se soldent par un déficit de **9'304.39 francs**, un résultat légèrement inférieur à celui prévu par le budget. Néanmoins, en raison des excédents des années précédentes, ce déficit est tout à fait supportable.

En 2024, les dépenses s'élèvent à **205'565.94 francs**. Ce chiffre, quelque peu supérieur à celui qui était budgété, s'explique notamment par le changement de personne au secrétariat et par le paiement des heures supplémentaires des années précédentes, qui a entraîné une augmentation des charges salariales.

L'augmentation des dépenses s'accompagne d'une légère baisse des recettes, qui se montent à **196'261.10 francs**. Il n'y a pas eu de négociations de CCT en 2024, raison pour laquelle les contributions aux frais d'exécution des CCT facturées en faveur du SSP-ONG ont également été inférieures à celles de l'année précédente. Les recettes provenant de contrats de prestation sont également moindres, comme prévu dans le budget, ce qui correspond à nos priorités stratégiques. L'évolution du nombre de membres est réjouissante, de sorte que les recettes provenant des cotisations sont à nouveau plus élevées.

## Budget 2025

Le budget 2025 prévoit des comptes équilibrés. Comme l'année précédente, aucune révision des conventions collectives de travail n'est prévue en 2025. Par conséquent, les contributions aux frais d'exécution des CCT seront semblables à celles de 2024. Il en ira de même pour les recettes provenant des contrats de prestation. En revanche, des projets visant à recruter de nouveaux membres et à développer le syndicat sont au programme. Ils ont pour but de maintenir une évolution positive du nombre de membres de notre section.

Grâce à son budget équilibré et à ses réserves actuelles, le SSP-ONG dispose de bases solides.

Le comité a pris connaissance du bilan provisoire et des comptes annuels 2024 ainsi que du budget 2025 lors de sa séance du 5 mars.

**« La perte d'un mandat de protection juridique dans le domaine de l'asile a malheureusement conduit à des licenciements de personnes actives dans le domaine de la représentation des requérants d'asile. Le groupe de direction de l'EPER et la commission du personnel (CoPe) ont travaillé en étroite collaboration pour élaborer un plan social afin de rendre les suppressions de postes aussi socialement acceptables que possible. La CoPe de l'EPER a eu des échanges réguliers avec le SSP-ONG. Le syndicat lui a donné les outils et le soutien nécessaires à la négociation, ce qui a largement contribué à un résultat équitable et, partant, à un plan social acceptable. Un grand merci pour les conseils avisés et pour les réflexions concernant la stratégie à adopter. »**

Elia Gaetano Menghini,  
EPER – Membre de la commission du personnel

